

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA PROFESIONAL GURU SMA, SMK, MA MUHAMMADIYAH DI KABUPATEN KUDUS

Imam Sholikhul Hadi

Yayasan Pimpinan Muhammadiyah Kudus
imamsholikhulhadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan motivasi mengajar terhadap Kinerja profesional guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus tahun 2015/2016. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah guru di Kabupaten Kudus akademik tahun 2015. Jumlah populasi 257 guru dengan sampel penelitian dari 156 guru. Pengumpulan data dengan menggunakan angket. Data dianalisis dengan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) berdasarkan persepsi responden terhadap iklim organisasi, diperoleh nilai berkisar 116-150, dengan skor total 20 409 dan skor rata-rata 130,79 yang dalam hal ini termasuk kategori cukup baik. (2) berdasarkan persepsi responden tentang pengaruh motivasi mengajar tenaga kerja diperoleh dari skor kinerja guru berkisar 107-151, dengan skor total 20.191,00 dan skor rata-rata 134,43 adalah kategori baik. (3) berdasarkan tingkat pengaruh variabel organisasi iklim (X1) dan variabel motivasi mengajar (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,73 atau 73,0%. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh variabel organisasi iklim (X1) dan motivasi mengajar variabel (X2) sebesar 73,0% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata-Kata Kunci: Iklim Organisasi, motivasi mengajar dan kinerja profesional guru

Abstract

This research aims to know the organizational climate influence and teaching motivation towards the teachers' professional performance of

SMA, SMK and MA Muhammadiyah in Kudus year 2015/2016. The population in this study was the teachers of SMA, SMK and MA Muhammadiyah in Kudus 2015. The number of the population is 257 teachers with research sample of 156 teachers. The data collected by using question form. Data analyzed with regression analysis. The results showed that: (1) based on the respondents' perception toward the organizational climate, were obtained value ranges 116-150, with a total score of 20 409 and an average score of 130.79 which in this case includes a good enough category. (2) based on the respondents perceptions about the workforce teaching motivation influence gained from the score of teacher performance range 107-151, with a total score of 20,191.00 and an average score of 134.43 was a good category either. (3) based on the level of influence the organization's climate variables (X 1) and a variable motivational teaching (X 2) against the performance of teachers (Y) amounted to 0.73 or 73.0%. This number shows that performance of the teacher (Y) simultaneously (simultaneous) influenced by the organization's climate variables (X1) and motivational teaching variable (X2) of 73.0% while the remaining 27% were influenced by other factors.

Keywords: organization climate, teaching motivation, and teachers working performance.

A. Pendahuluan

Dalam kancah kehidupan global yang semakin kompleks, berbagai persoalan penting terkait pendidikan, memerlukan solusi yang akurat. Bagi pendidikan di lingkungan Muhammadiyah, agenda permasalahan semakin kompleks. Dua persoalan penting segera menghadang dihadapan kita. Pertama, era global yang merupakan arah bagi dinamika kehidupan secara universal menuntut adanya adaptasi dari proses pendidikan yang progresif, akuntabel, marketable dan berkualitas. Hal ini terkait dengan persaingan antar sumber daya manusia dimasa mendatang yang sangat ketat, yang tidak lagi dibatasi sekat sekat bangsa. Kedua, pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan Muhammadiyah tetap dalam koridor visi persyarikatan sebagai gerakan Islam dengan watak tajdid melaksanakan dakwah amar ma'ruf nahi munkar guna mencapai masyarakat utama yang diridloi Allah Subchanahu Wata'ala. (Masrukhi, 2011)

Kepala Sekolah, Guru dan Tenaga kependidikan adalah

tenaga profesional, oleh karena itu harus terlatih dan terdidik secara akademik dan profesional. Dalam rangka menjawab tantangan global terutama MEA 2016 dunia pendidikan kita dihadapkan kepada permasalahan kualitas SDM yang dirasa belum mampu *berdaya saing* di era global. Oleh karena itu perlu adanya revitalisasi diberbagai sektor pendidikan.

Guru merupakan salah satu tenaga profesional harus memenuhi kualifikasi akademik minimum dan mempunyai sertifikasi akademik sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar (UU RI No: 20 tahun 2003 pasal 42 dan PP RI No: 19 tahun 2005 pasal 28. Disamping itu harus memenuhi kualifikasi /kompetensi dibidang masing masing (UKG: Uji Kompetensi Guru).

Diantara permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan pada saat ini adalah masalah kinerja guru pada jenjang pendidikan di sekolah. Pada era globalisasi kinerja profesional guru menjadi sorotan masyarakat, khususnya dalam kapasitas intelektual generasi penerus. Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan tujuan yang harus dilakukan secara terprogram, dan terencana dalam proses pembangunan pendidikan.

Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja menekankan pada apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau manfaat yang keluar. (Moehariono, 2012).

Menurut Mangkunegara: Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Kemudian menurut Kaswan, "Kinerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihanannya dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan apa yang dibutuhkan. Kita semua sangat ingin melakukan pekerjaan dengan baik, karena harga diri kita sebagian besar dipengaruhi oleh posisi yang kita miliki dan penggunaan ketrampilan secara efektif merupakan sumber dasar kepuasan manusia". Sedangkan Supardi mengemukakan "kinerja merupakan suatu

kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”.

Secara sistemik faktor yang mempengaruhi kinerja profesional guru dikelompokkan menjadi 5 (lima) komponen yaitu pertama, komponen *raw input* dibatasi : kemampuan memahami kurikulum dan ketrampilan mengimplementasikan kurikulum, kedua, komponen *instrumental input* : supervisi kepala sekolah/madrasah (meningkatkan kemampuan guru mengembangkan kurikulum, observasi, meningkatkan profesional guru), ketiga, komponen *environmental input* : situasi dan kondisi yang nyaman (guru tidak tertekan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik), keempat komponen proses yang meliputi : merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membina hubungan dengan peserta didik, melakukan penilaian hasil belajar, melaksanakan remedial dan melaksanakan pengayaan dan kelima, komponen *output* meliputi : kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan membina hubungan dengan peserta didik, kemampuan melakukan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan remedial dan kemampuan melaksanakan pengayaan (Supardi, 2014).

Adapun dimensi kinerja profesional guru adalah pertama, dimensi perencanaan pembelajaran, dengan indikator: menelaah silabus, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), mengembangkan media pembelajaran, menentukan dan menyusun instrumen evaluasi kedua, dimensi pelaksanaan pembelajaran, dengan indikator: menjelaskan tujuan pembelajaran, menyampaikan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran, memberikan contoh sesuai dengan pemikiran siswa, mendayagunakan berbagai sumber belajar, dan mengelola kelas secara interaktif dan ketiga dimensi evaluasi pembelajaran, dengan indikator: melakukan koreksi atas jawaban siswa, menganalisa ketercapaian hasil belajar siswa, menyusun laporan hasil belajar, dan melakukan tindak lanjut atau perbaikan.

Menurut David ada tujuh kesimpulan karakteristik indikator kinerja kunci/utama, yaitu:

- a. Ukuran pada Non Financial, pada ukuran ini tidak dinyatakan dalam bentuk Rupiah, Dolar, Yen dan Euro dan lain-lain, tetapi pada ukuran pada secara kualitatif.
- b. Ukuran frekuensi pelaporan, pada ukuran ini ditulis apakah harian atau 24 jam/ 7 hari.
- c. Selalu ditindaklanjuti oleh CEO dan pihak manajemen, apabila ada koreksi atau tanggapan harus ada tindak lanjut dari direksi dan pihak manajemen.
- d. Semua staf ikut berpartisipasi dan memahami pengukuran dan tindakannya.
- e. Seluruh karyawan dan tim ikut bertanggung jawab.
- f. Berpengaruh signifikan, misalnya berpengaruh hampir pada inti semua faktor kunci keberhasilan.
- g. Berpengaruh positif, misalnya mempengaruhi ukuran kinerja yang lain (Moehariono, 2012).

Faktor lain yang dimungkinkan berpengaruh terhadap kinerja guru adalah iklim organisasi. Kajian tentang iklim organisasi merupakan salah satu kajian yang muncul dalam upaya bagaimana seseorang administrator/manajer sekolah mengembangkan pola interaksi sosial sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Keith Davis mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai *"the human environment within organization's employees do their work"*. (Triatna, C. 2015).

Definisi tersebut merujuk pada suasana kerja yang dirasakan oleh personel berdasarkan interaksinya ketika ia berhubungan dengan personel lain di lingkungan kerjanya. Secara khusus Alexandra Loukas memberikan pendapatnya mengenai iklim organisasi sebagai berikut : *The feelings and attitudes that are elected by a school's environment are referred to as school climate. Although it is difficult to provide a concise definition for school climate, most researches agree that it is a multidimensional construct that includes physical, social, and academic dimensions.*

Pendapat Alexandra Loukas ini menfokuskan iklim organisasi sekolah sebagai sikap dan perasaan yang ditimbulkan oleh lingkungan sekolah. Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat didefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh personal sekolah terhadap lingkungan sekolah, baik yang bersifat sosial, maupun akademik yang

kondisi ini dirasakan secara individual.

Iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi (Siagian S.P., 2002).

Brief mengemukakan ada empat faktor yang mendukung iklim sekolah, yaitu lingkungan *fisik* yang mendukung dan kondusif untuk pembelajaran, lingkungan *sosial* yang mendorong komunikasi dan interaksi, lingkungan *afektif* yang mendorong rasa kepemilikan dan rasa percaya diri, dan lingkungan *akademik* yang mendorong belajar dan pemenuhan diri (Triatna, C. 2015).

Stringer (2015) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut. Kelima faktor tersebut adalah:

- a. Lingkungan Eksternal. Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan industri minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.
- b. Strategi Organisasi. Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.
- c. Pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

- d. Kekuatan Sejarah. Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.
- e. Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Litwin dan *Stringer* mendefinisikan Iklim organisasi di sekolah dapat diukur melalui lima indikator yaitu: Tanggung jawab, Identitas, Kehangatan, Dukungan dan Konflik.

Tanggung jawab, adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika guru mendapat suatu pekerjaan, guru yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.

Identitas adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap lembaga dan diterima dalam kelompok. Kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

Dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

Konflik, merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/>,2015).

Selain iklim organisasi yang mempengaruhi kinerja profesional guru, motivasi mengajar dimungkinkan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja profesional guru.

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan tujuannya. Dengan pengertian, tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan."

Marle J. Moskowitz mendefinisikan : *Motivation is usually refined the initiation and direction of behavior, and direction of behavior, and the study of motivation is in effect the study of course of behavior.* motivasi secara umum di definisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebetulnya pelajaran tentang tingkah laku, selanjutnya Marle J. Moskowitz mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kekuasaan (Hasibuan S.P.Malayu, 2013).

Menurut Sondang P Siagian bahwa berbicara motivasi mengandung tiga hal yang sangat penting, yaitu :

- a. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi tersirat pada pandangan ini bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberikan motivasi tersebut.
- b. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dengan perumusan kebutuhan tertentu. Dengan demikian perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi kesediaan mengarahkan usahanya sangat tergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya.
- c. Yang terlihat dalam beberapa definisi motivasi di atas ialah kebutuhan. Dalam usaha pemahaman teori motivasi dan aplikasinya, yang dimaksud dengan kebutuhan adalah Keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan "ketegangan" yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang

pekerja yang termotivasi sesungguhnya berada pada suasana ketegangan. Untuk menghilangkan ketegangan itu seseorang melakukan sesuatu.

Motivasi mengandung pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi tersirat pada pandangan ini bahwa dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberikan motivasi tersebut dan motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dengan perumusan kebutuhan tertentu. Dengan demikian perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi kesediaan mengarahkan usahanya sangat tergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhannya.

Yang terlihat dalam beberapa definisi motivasi di atas ialah kebutuhan. Dalam usaha pemahaman teori motivasi dan aplikasinya, yang dimaksud dengan kebutuhan adalah Keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan “ketegangan” yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang pekerja yang termotivasi sesungguhnya berada pada suasana ketegangan. Untuk menghilangkan ketegangan itu seseorang melakukan sesuatu (Siagian S.P., 2002).

Berdasarkan teori *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* tersebut, dapat disimpulkan ada tiga factor atau dimensi dari motivasi, yaitu: (1) Motif; (2) Harapan dan (3) insentif. Ketiga dimensi dari motivasi tersebut, maka dapat diuraikan secara singkat sebagai berikut:

Motif adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan didalam diri seseorang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri guru maupun berasal dari luar dirinya. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang

mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, dapat diukur dengan indikator-indikator, yaitu: Upah yang adil dan layak, Kesempatan untuk maju, Pengakuan sebagai individu, Keamanan bekerja, Tempat kerja yang baik, Penerimaan oleh kelompok, Perlakuan yang wajar, dan Pengakuan atas prestasi.

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan. Secara umum harapan dapat diartikan sebagai sesuatu keyakinan sementara pada diri seseorang bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan oleh berikutnya. Dalam konsep ini harapan tersebut dapat dinilai nol (harapan sama sekali tidak ada). Tetapi dapat pula dinilai satu, bila sangat yakin bahwa hasilnya pasti positif ada. Secara sederhana, teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi bergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi, jika ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu, ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya. Berkaitan dengan teori harapan tersebut, maka indikator-indikator tentang harapan (hal-hal yang diinginkan) para guru sebagai berikut : kondisi kerja yang baik, perasaan ikut terlibat, pendisiplinan yang bijaksana, penghargaan penuh atas persoalan-persoalan pribadi, loyalitas pimpinan terhadap guru, pemahaman yang simpatik, dan jaminan pekerjaan.

Inisiatif adalah suatu memotivasi (merangsang) bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada guru dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan guru agar dalam diri guru timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi, (Hasibuan S.P.Malayu, 2013).

Berangkat dari latar belakang di atas, dalam rangka ikut berpartisipasi meningkatkan mutu pendidikan yang berdaya saing di era global, khususnya dalam rangka meningkatkan

kinerja profesional guru melalui peningkatan iklim organisasi dan motivasi mengajar, maka penulis tertarik untuk mengadakan kajian dan penelitian dengan judul Pengaruh iklim organisasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja profesional guru di SMK,SMA,MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus tahun 2015/2016.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey kausalitas pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Peneliti melakukan survey terhadap tanggapan responden tentang pengaruh iklim organisasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja profesional guru. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah guru di Kabupaten Kudus akademik tahun 2015. Jumlah populasi 257 guru dengan sampel penelitian dari 156 guru. Pengumpulan data dengan menggunakan angket. Data dianalisis dengan analisis regresi.

B. Pembahasan

Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data semua variabel yang meliputi *iklim organisasi* sebagai variabel X_1 , *motivasi mengajar* sebagai variabel X_2 , dan *kinerja profesional guru* sebagai variabel Y .

Persepsi responden tentang variabel *iklim organisasi* diperoleh melalui angket diperoleh skor tertinggi 147, skor terendah 116, mean 130,79, median 130,00, modus 130, dan standar deviasi 7,126, katagori " Cukup Baik". Dari ketujuh dimensi pada *variabel iklim organisasi* diperoleh nilai analisis tertinggi untuk indikator kehangatan ($X_{1.3}$) sebesar 0,966 dan terendah untuk indikator dukungan ($X_{1.4}$) sebesar 0,372.

Persepsi responden tentang variabel *motivasi mengajar* diperoleh skor tertinggi 150, skor terendah 107,00, mean 134,43, median 129,50, modus 120, standar deviasi 9,639, katagori " Baik". Dari kedelapan dimensi pada variabel *motivasi mengajar* diperoleh nilai analisis tertinggi untuk indikator pengakuan individu ($X_{2.2}$) sebesar 0,727 dan terendah untuk indikator loyalitas pimpinan ($X_{2.4}$) sebesar 0,319.

Persepsi responden tentang variabel *kinerja Profesional*

guru diperoleh skor tertinggi 60, skor terendah 41, mean 53,76, median 51,00, modus 48,00, dan standar deviasi 4,602, kategori Baik. Dari ketiga dimensi variabel *kerja profesional guru* diperoleh nilai analisis faktor untuk dimensi perencanaan pembelajaran (Y_1) sebesar 0,739; dimensi proses pembelajaran (Y_2) sebesar 0,675; dan dimensi pelaksanaan penilaian (Y_3) sebesar 0,710.

Adapun secara lebih rinci hasil penelitian ini adalah

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Profesional Guru

Berdasarkan persepsi responden tentang iklim organisasi, diperoleh rentang skor 116 - 150, dengan jumlah skor 20409 dan skor rata-rata 130,79, hasil temuan penelitian dengan melalui uji regresi diketahui bahwa pengaruh *iklim organisasi* terhadap *kinerja profesional guru* sebesar 54,3%, yang dalam hal ini termasuk kategori *cukup baik*.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa *iklim organisasi* mampu mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan seluruh guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mengelola pembelajaran yang efektif.

Dari ketujuh dimensi *iklim organisasi*, indikator yang memperoleh nilai terendah adalah "*dukungan*" yaitu skor = 0,372. Sedangkan untuk indikator "*kehangatan*" memperoleh nilai tertinggi yaitu skor = 0,966. Hal ini menjadi perhatian bagi kepala madrasah/sekolah sebagai supervisor agar dalam menciptakan iklim organisasi di sekolah/madrasah terhadap guru sehingga dapat membantu guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitiannya, Menurut Sondang P Siagian, menjelaskan iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi.

Hal itu sesuai dengan penelitian penelitian Hasanah, Fattah, Prihatin (2010) yang meneliti tentang pengaruh Pendidikan Latih (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar diperoleh besarnya pengaruh Diklat Kepemimpinan guru (X_1) terhadap

kinerja guru (Y) , r^2 memberikan kontribusi sebesar 11,4 %. Iklim Kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh 47,2 %. Seberapa besar pengaruh Diklat kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru $R^2 = 0,573$. Ini berarti memberikan kontribusi sebesar 57,3 %. Dengan kata lain makin bertambahnya mengikuti Diklat Kepemimpinan guru dan makin membaiknya iklim kerja guru mengakibatkan naiknya kinerja guru.

Implikasi dari hasil penelitian ini mengharuskan kepala sekolah yang telah melaksanakan kegiatan supervisi dengan baik selama ini perlu dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan/dikembangkan upaya-upaya yang memungkinkan untuk semakin meningkatkan kualitas kinerja profesional guru. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini dengan melalui uji regresi diketahui bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja profesional guru sebesar 54,3%. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja profesional guru khususnya SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus Tahun 2015/2016 cukup baik. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi mampu mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan seluruh guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mengelola pembelajaran yang efektif.

Berdasarkan persepsi responden, penelitian terdahulu yang relevan maupun hasil temuan penelitian ini melalui uji regresi, maka dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja profesional guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus Tahun 2015/2016 dapat dibenarkan.

2. Pengaruh Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan persepsi responden tentang pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja profesional guru diperoleh rentang skor 107 - 151, dengan jumlah skor 20191,00 dan skor rata-rata 134,43. Hasil temuan melalui uji regresi bahwa derajat pengaruh variabel motivasi mengajar terhadap kinerja guru sebesar 73,2%, adalah termasuk kategori baik.

Dari analisis, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi mengajar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja profesional guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus adalah benar.

Dari 8 Indikator Motivasi Mengajar, skor tertinggi responden indikator “pengakuan” individu 0,727 dan skor terendah pada dimensi “loyalitas” pimpinan 0,319. Dengan demikian hendaknya menjadi hal yang utama dan perhatian bagi seluruh guru agar meningkatkan kemampuan kompetensi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Menurut Siagian menyimpulkan bahwa : motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien, bahwa motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri guru yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja, jadi motivasi adalah dorongan dari diri guru untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplemenasikan kepada orang lain untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seseorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi yang memandang manusia sebagai faktor penentu keberhasilan yang berarti pula menurut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan. Seseorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan pribadi para anggota organisasi dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Hasil temuan melalui uji regresi bahwa derajat pengaruh variabel motivasi mengajar terhadap kinerja profesional guru SMA,SMK,MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus Tahun 2015/2016 sebesar 0,732 atau sebesar 73,2%, sisanya 26,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Carudin (2011) tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah, terhadap kinerja guru yang hasil perhitungan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Pengaruh

kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan iklim kerja Sekolah (X_2) terhadap kinerja mengajar guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,388 dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 15,1 %. Hal ini secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim kerja sekolah turut menentukan kinerja mengajar guru sebesar 15,1 % dan sisanya 84,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan persepsi responden, penelitian terdahulu yang relevan, maupun dari hasil temuan melalui uji regresi dalam penelitian ini maka dapat dinyatakan bahwa *motivasi mengajar* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja profesional guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus Tahun 2015/2016 adalah benar

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Mengajar secara bersama sama terhadap Kinerja Profesional Guru.

Derajat pengaruh variabel *iklim organisasi* (X_1) dan variabel *motivasi mengajar* (X_2) terhadap kinerja profesional guru (Y) sebesar 0,73 atau 73,0%. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) secara bersama-sama (simultan) dipengaruhi oleh variabel *iklim organisasi* (X_1) dan variabel *motivasi mengajar* (X_2) sebesar 73,0%.

Dari hasil penelitian maupun dari penelitian terdahulu, maka dapat disampaikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja profesional guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus tahun 2015/2016 adalah benar.

Iklim organisasi yang diciptakan oleh kepala sekolah dapat dirumuskan sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh kepala sekolah guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar disamping iklim organisai, motivasi mengajar juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja profesional guru.

Berdasarkan temuan penelitian maupun dari penelitian terdahulu, maka dapat disampaikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja profesional guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus Tahun 2015/2016 adalah benar.

C. Simpulan

Berdasarkan Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel *iklim organisasi* masuk pada kategori cukup baik. Nilai rata-rata skor *motivasi mengajar* tergolong kategori baik. Sedangkan rata-rata skor *kinerja profesional guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus* termasuk kategori baik.

Iklm organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan *kinerja guru* Artinya setiap peningkatan *iklim organisasi* akan cenderung diikuti dengan peningkatan *kinerja profesional guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus*. Nilai korelasi (r) sebesar 0,543 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *iklim organisasi* dengan *kinerja guru*.

Motivasi Mengajar berhubungan positif dan signifikan dengan *kinerja guru*. Artinya setiap peningkatan *motivasi mengajar* akan cenderung diikuti oleh peningkatan *kinerja profesional guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus*. Nilai korelasi (r) sebesar 0,732 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *motivasi mengajar* dengan *kinerja profesional guru*.

Iklm organisasi dan *motivasi mengajar* secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan dengan *kinerja profesional guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus*, Artinya semakin baik *iklim organisasi* dan *motivasi mengajar*, maka akan diikuti peningkatan *kinerja profesional guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus*. Nilai korelasi (r) sebesar 0,730 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara *iklim organisasi* dan *motivasi mengajar* dengan *kinerja profesional guru*.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2011). *Strategic Manajement for Educational Management, Manajemen untuk Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfa beta. Cetakan ke-4.
- Arikunto,S.(2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: Rineka Cipta.Cetakan ke-15.
- Cepi, T. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, S. P. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara. Edisi Revisi.
- Litwin, S. (2009). Definisi Iklim Organisasi. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/> . diakses pada tanggal 28 Juli 2015.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cetakan ke-11.
- Masrukhi, 2011, *Revitalisasi Pendidikan Muhammadiyah yang Berdaya Saing*. Semarang, Majelis Dikdasmen, PWM Jawa Tengah.
- Moeheriono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Nasehudin, Toto Syatori & Gozali Nanang. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Penerbit CV Pustaka Setia. Cetakan ke-1.
- Republik Indonesia, 2005. *Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Jakarta: Fokus Media*.

Quality, Vol. 4, No. 2, 2016

Sandojo, Nidjo. (2014). *Metode Analisis Jalur dan Aplikasinya*. Jakarta: Fakultas Ilmu Komputer. UPN Veteran. Cetakan Pertama.

Siagian, S., P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit BUMI AKSARA. Cetakan VI.

_____. (2002). *Kiat meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.